

**TINJAUAN PENYELESAIAN MASALAH PERBURUHAN DI  
SURABAYA PERIODE TAHUN 1996 - 1998 DENGAN METODE  
ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)**

KK  
p. 111/99  
Jm  
7

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH :**

**ARVIN ISNANDAR**  
**No. Pokok : 049314366**

**KEPADA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**SURABAYA**  
**1999**

**SKRIPSI**

**TINJAUAN PENYELESAIAN MASALAH PERBURUHAN DI  
SURABAYA PERIODE TAHUN 1996-1998 DENGAN METODE  
ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)**

**Diajukan Oleh**

**Arvin Isnandar**  
**NIM 049314366**  
*Jurusan Manajemen*

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

Dosen Pembimbing



**Dra. Psi, Siti Sulasmi, M. Sc.**

Tanggal ...*12 Oktober 1998*...

Ketua Jurusan



**DR. Amiruddin Umar, SE**

Tanggal ...*14 Oktober 98*...

## ABSTRAKSI

Banyaknya permasalahan perburuhan yang menarik bila diteliti lebih mendalam. Hubungan industrial yang sepenuhnya masih berorientasi pandangan sisi manajerial ternyata menjadi salah satu faktor kendala yang sangat mengganggu bila terjadi suatu konflik perburuhan hingga berdampak pada sisi produktivitas perusahaan. Bukan itu saja ternyata segala bentuk penyelesaian yang telah dihasilkan oleh perusahaan banyak yang masih berkepanjangan, contohnya saja banyak karyawan ter-PHK yang terus membawa masalahnya hingga tingkat pengadilan dengan menganggap pihak perusahaan melecehkan atau dengan kata lain telah mengabaikan aspirasi mereka melalui tidak adanya pengakuan serikat kerja yang mereka bentuk, yang mana dari sisi perusahaan sendiri menganggap hal itu adalah lumrah mengingat belum jelasnya peraturan undang-undang yang membahas hal tersebut. Memang tidak mudah ternyata untuk menyelesaikan suatu masalah yang berdasarkan perbedaan aspek pandangan atau persepsi. Jika kita coba untuk melihatnya dalam suatu bentuk peta solusi dapat dilihat banyaknya perbedaan pandangan yang nampak dari berbagai sisi penyelesaian di antara pihak-pihak yang terlibat di dalam masalah.

Dalam penelitian ini diharapkan dapat diketahui secara teori kriteria penyelesaian serta alternatif dalam menyelesaikan masalah perburuhan berdasarkan beberapa kasus yang pernah terjadi di Surabaya selama tahun 1996-1998. Ada tiga bentuk alternatif dalam penyelesaian masalah perburuhan yaitu yang meliputi penyelesaian sepihak, penyelesaian negosiasi tanpa perantara, dan penyelesaian dengan negosiasi melalui mediator atau perantara. Selanjutnya ditentukan suatu variabel kriteria penyelesaian yang terdiri dari biaya, waktu dan efektivitas sehingga dapat dilakukan penelitian mengenai prioritas dengan menggunakan alat penyelesaian metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Penelitian melalui penyampaian teknik analisis yang dikembangkan oleh *Thomas Saaty* dilakukan untuk memilih prioritas penyelesaian masalah perburuhan atas dasar tiga alternatif dan kriteria tersebut.

Selanjutnya, penilaian terhadap kriteria dan alternatif penyelesaian perburuhan dilakukan oleh pihak-pihak responden yang berkepentingan sebagai aktor terkait dimana terdiri dari manajer madya, buruh, buruh ter-PHK dan LSM.

Dari hasil penelitian nampak bahwa kriteria penyelesaian ketiga merupakan kriteria terbaik yaitu efektivitas penyelesaian dibanding biaya dan waktu, sebab karyawan atau responden tidak menginginkan adanya pengulangan kasus yang sama diwaktu yang akan datang dan harapan akan suatu manajemen keterbukaan. Dari hasil penelitian terhadap alternatif penyelesaian nampak bahwa alternatif ketiga masih merupakan alternatif terbaik yaitu penyelesaian dengan negosiasi yang melibatkan mediator, karena karyawan atau responden untuk saat ini tidak mempercayai manajemen puncak atau pemilik dalam berdialog bila tidak ada pihak lain sebagai saksi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa penyelesaian yang baik bukan hanya menurut aspek yang disebut *"true"* or *"false"* saja yakni aspek yang sesuai dengan undang-undang atau hukum yang berlaku, peraturan perusahaan, konstitusi, dan lain-lainnya, namun harus dicari penyelesaian yang berlandaskan aspek *"right"* or *"wrong"* atau yang sesuai dengan etika, moral, maupun kepatutan hidup karena buruh atau karyawan adalah seorang manusia juga yang patut untuk dihargai.